



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



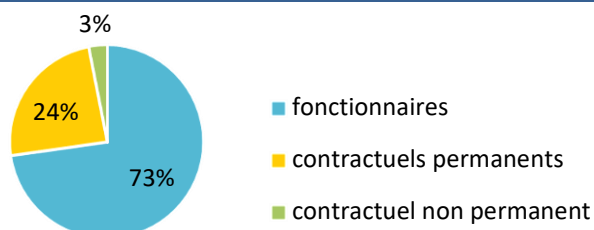
CTRE COM ACTION SOCIALE DE VILLEJUIF

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 33 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 24 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emploi non permanent

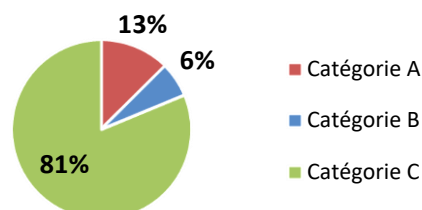
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

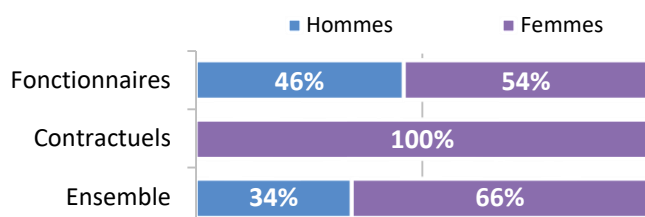
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%		13%
Technique	4%		3%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	75%	100%	81%
Police			
Incendie			
Animation	4%		3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

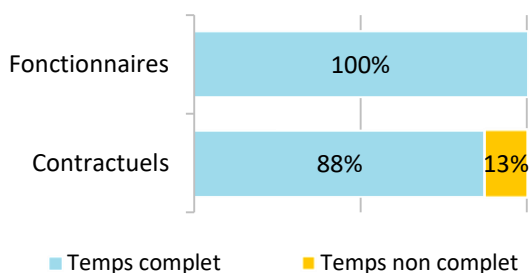


➔ Les principaux cadres d'emplois

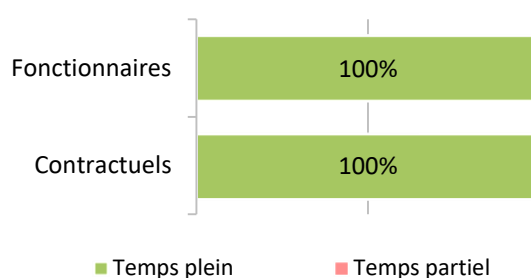
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	72%
Adjoints administratifs	6%
Attachés	3%
Rédacteurs	3%
Adjoints techniques	3%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

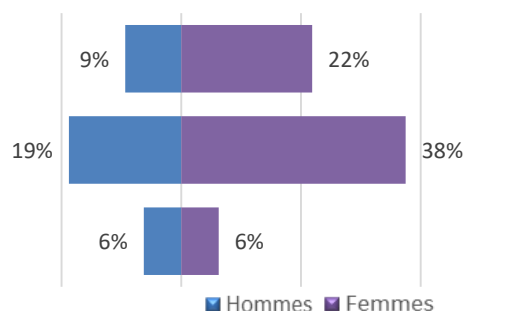
Filière Fonctionnaires Contractuels

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,04	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,13	
Ensemble des permanents	44,06	
Tranche d'âge		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 15 à 20	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 33,16 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 25,42 fonctionnaires
- > 7,44 contractuels permanents
- > 0,30 contractuel non permanent

60 351 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,23 ETPR
Catégorie B	2,37 ETPR
Catégorie C	27,26 ETPR

Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2021, 6 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
30 agents	32 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	4,3%
Contractuels	↗	14,3%
Ensemble	↗	6,7%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	25%
Mutation	25%
Démission	25%
Départ à la retraite	25%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	67%
Arrivées de contractuels	33%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 15 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 78,14 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 638 699 €	Charges de personnel*	1 280 511 €	➔	Soit 78,14 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	906 587 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	162 981 €	6 469 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 515 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 €	
Supplément familial de traitement :	7 320 €	
Indemnité de résidence :	16 931 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

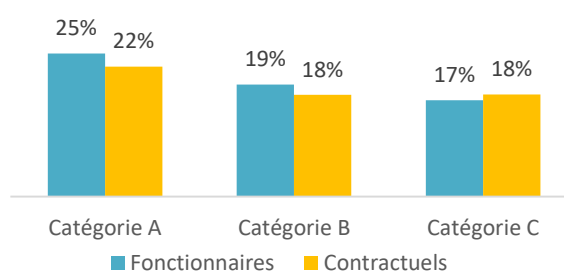
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	s	s	s	
Technique					s	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale		s			25 350 €	25 148 €
Police						
Incendie						
Animation			s			
Toutes filières	s	31 956 €	35 339 €	s	25 584 €	25 148 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,98 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,58%
Contractuels sur emplois permanents	19,36%
Ensemble	17,98%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 67,94 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Absences

➔ En moyenne, 61 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 11,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,85%	3,08%	5,91%	4,66%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	16,70%	3,08%	13,30%	4,66%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	17,15%	3,53%	13,74%	4,66%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 7 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents

Accidents du travail

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2021

> 1 accident du travail pour 33 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

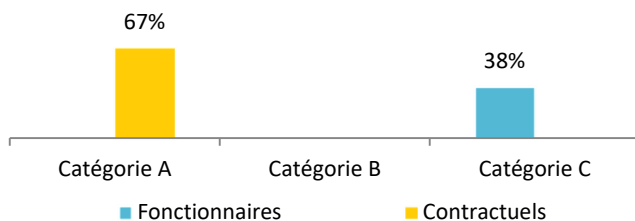
2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

Formation

- ➔ En 2021, 31,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



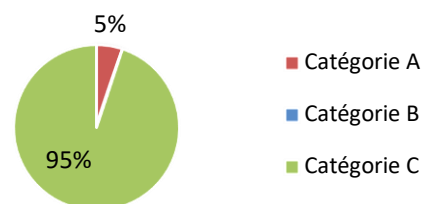
- ➔ 6 678 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %
-------	-------

- ➔ 59 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	90%
Autres organismes	10%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

16 jours de grève recensés en 2021

Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

➔ ²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : avril 2023

Version 1